社会性報告
Social Report

すべてのステークホルダーと
つながりながら、
社会のために力を尽くす。

企業行動をステークホルダーごとに捉えて、そのあり方を管理する。
この考え方はジェイテクトにとって、まだ新しく、
社員全員で共有する試みは始まったばかりですが、
「CSR推進委員会」を中心に、展開・共有を加速させています。

この「社会性報告」の章では、
社会とともに存在する企業市民として
理想に向かって歩むジェイテクトの
2008年度の取り組みを紹介します。
あらゆるステークホルダーに対して誠実であろうとする
姿をご覧ください。

Social Report
社会性報告

2008年度
活動のサマリー

お客様とともに
P20

QCサークル全国大会への参加を推進。五つのサークルが受賞。
P20

ISO9001、ISO/TS16949、AS9100 定期審査による改善。
P21

社員とともに
P23

人材育成の一環として、国家技能検定の受験を奨励。
P24

労働災害ゼロを目指し、取り組みを強化。
P26

株主・投資家のみなさまとともに
P31

定時株主総会を開催し、監査報告など各種報告を実施。
P31

取引先様とともに
P22

「調達方針説明会」を開催し、重点方針を説明。
P22

「ジェイテクト協力会品質管理大会」に約400名が参加。
P22

地域社会とともに
P29

「地域懇談会」を開催し、周辺地域の方と意見交換を実施。
P29

地域清掃活動に、年間のべ1,357名が参加。
P30

社会性報告

お客様とともに

ジェイテクトでは中期経営計画における目指す姿として
『Quality First Company』を掲げ、
「質の向上」を「お客様第一」の原点から見つめ直すために、
さまざまな取り組みを実施しています。

社会全体をお客様と捉えて

技術と品質の向上による社会への貢献

ジェイテクトの製品は、産業や社会と広く深く関わっています。たとえばクルマの電動パワーステアリング(EPS)の分野では、世界の5割近くをジェイテクトの製品が占めています。また風力発電設備においても、ジェイテクトのベアリングが多く使われています。いずれも最終製品の品質を大きく左右する技術であり、さらには地球環境へ貢献する技術でもあるため、もし不具合があれば、その影響は社会全体にまで及んでしまいます。ジェイテクトは、その社会的責任を強く自覚し、直接お取引のある納入先のお客様はもちろん、その先の社会全体までもお客様と考え、常に技術と品質の向上に努めています。

品質管理

お客様視点でのモノづくり

⇒ 図-01

ジェイテクトでは、納入先のお客様からのご要望に応えられるよう、企画、設計から生産、販売、サービスまですべての段階において、保証すべき内容を明確にした品質管理体制を構築しています。どの段階においても、お客様のご意見・ご提案をダイレクトに伺い、品質管理体制に反映させています。

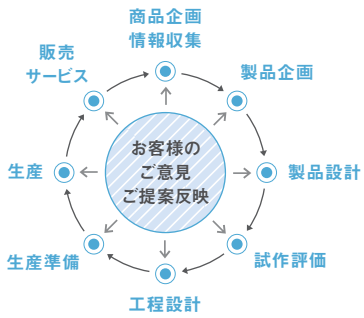
「お客様満足度調査」の実施

ジェイテクトでは、主要なお客様を対象に「お客様満足度調査」を実施しています。浮かび上がった課題を全事業場、全工程で共有し、より早く、より的確に解決できるよう努めています。

01 | ステアリング・軸受・駆動

「品質」「納期」「技術対応力」「コスト」「営業サービス」の5項目を、5段階で評価いただいています。継続的に行い、2008年度末の集約では、国内67社、海外121社のお客様の評価をまとめました。お客様からは品質の維持やさらなる積極的な技術提案などのご要望がありました。

⇒ 図-01
お客様のご意見・ご提案を反映させた品質管理体制



◉商品企画 情報収集	お客様の声を積極的に取り入れています。
◉製品企画	品質・トータルバランスに優れた企画を行います。
◉製品設計	蓄積された技術・経験をもとに高い品質を図面に反映します。
◉試作評価	さまざまな使用条件のもと、品質を繰り返し確認します。
◉工程設計	工程での品質のつくり込みを行います。
◉生産準備	高品質の商品を安定的につくることができるよう入念に検討します。
◉生産	作業標準に基づき、高品質の商品をつくります。
◉販売 サービス	信頼と満足を得る確かな商品・サービスを提供します。

TOPICS

QCサークル全国大会で受賞

ジェイテクトでは、チャンピオンサークル(※1)とその指導者の育成を図るため、各工場から代表サークルを選抜し、全国各地で開催される社外発表大会への参加を推進しています。2008年度は、14大会にのべ17サークルが参加し、5つのサークルが賞を受けました。今後もこうした活動を通して、現場での問題意識を高め、職場の活性化へつなげていきます。

※1 活動の進め方や成果において事業場内の他サークルの模範・目標となり、活動レベルの向上に貢献できるサークル。

第5030回QCサークル全国大会で
感動賞を受賞した花園工場QCサークル

02 | 工作機械・メカトロ

お客様に納入した製品に対して、「機能」「信頼性」「保全性」「作業性/安全性」「環境性」「取扱説明書」「対応」の7項目を、5段階で評価いただいています。2008年度末の集約では、57社のお客様の評価をまとめました。お客様からは加工精度や高剛性に評価をいただいた一方で、切りくずの排出性やクーラント(研削液)飛散抑制などのご要望がありました。

品質マネジメントシステム

ジェイテクトは、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001、自動車業界のISO/TS16949、航空業界のAS9100の各セクター規格など、第三者機関による認証をいち早く取得しています。認証取得後も年2回の定期審査を通じて、品質マネジメントシステムを定期的に見直し、改善しています。

ISO/TS16949 認証書
(奈良工場)

AS9100 認証書

TQM活動を推進

ジェイテクトは「お客様第一」「絶え間ない改善」「全員参加」を基軸としたTQM(Total Quality Management)活動を推進しています。経営トップから社員一人ひとりに至るまで、より効果的に、効率的に日々の業務を遂行できるよう改善に取り組んでいます。また、現場の第一線では、職場の身近な問題を取り上げて改善していく小集団活動(QCサークル活動)を通じて相互啓発、固有技能の伝承を図っています。2008年度、特に注目を集めたのは、事務・技術部門の自工程完結活動や創意工夫提案活動であり、人と組織の活力向上につながりました。

第3回　J-QCサークル全社発表大会
(2009年1月17日)

お客様からの主な表彰

「Quality First」の方針に基づくさまざまな活動の成果として、ジェイテクトはお客様各社から表彰を受けています。

2008年度の主な表彰

お客様名	表彰名	受賞企業
トヨタ自動車株式会社	感謝状 品質管理活動	株式会社ジェイテクト
トヨタ自動車株式会社 品質保証部	感謝状 修理費低減活動	株式会社ジェイテクト
トヨタ自動車株式会社 本社工場	品質不良ゼロ賞	株式会社ジェイテクト
トヨタ自動車株式会社 衣浦工場	品質優秀賞	株式会社ジェイテクト
マツダ株式会社	取引成績優秀賞	株式会社ジェイテクト
澤藤電機株式会社	品質優良賞	株式会社ジェイテクト
天津一汽豊田汽車有限公司 (TFTM)	品質達成賞	KLF(中国:軸受生産現地法人)、KWA(中国:軸受生産現地法人)
広州豊田汽車有限公司 (GTMC)	品質協力賞	KLF(中国:軸受生産現地法人)、YKS(中国:ステアリング生産現地法人)
Toyota Peugeot Citroen Automobiles Czech,s.r.o. (TPCA)	ベストサプライヤー賞	JAPL(欧州:ステアリング生産現地法人)
Toyota Peugeot Citroen Automobiles Czech,s.r.o. (TPCA)	グッドサプライヤー賞	KBE(欧州:軸受生産現地法人)

TOPICS

関西物流センターが「特定輸出者」認証取得

物流管理部関西物流センターが、特定輸出申告制度に基づいた「特定輸出者」の認証を、大阪税関から2008年12月5日づけで取得しました。特定輸出申告制度とは、セキュリティ管理とコンプライアンスの体制が整備された者として、あらかじめ認証を受けた輸出者(特定輸出者)については、保税地域などに貨物を搬入することなく輸出の許可を受けることが可能となる制度です。今回の認証取得により、通常よりも輸出手続きが簡素となり、船積みまでの日数が短縮され、より速やかな輸出が可能となります。

特定輸出者認証授与の様子

社会性報告

取引先様とともに

**ジェイテクトは、取引先様をパートナーとして尊重し、
強固な信頼関係に基づいた、相互の発展・成長を目指しています。
また、法令遵守を徹底し、
オープンでフェアな企業活動を推進しています。**

基本方針

公正・公平な取引を推進

ジェイテクトでは、部品や材料、加工、副資材などの最適調達を目指し、「ジェイテクト企業行動規準」「調達理念」において、オープンでフェアな取引を実践する方針を明文化し、これらに基づいて調達活動を展開しています。また、公正かつ公平な参入機会を提供するために、ホームページに取引開始までの手順を公開しています。

遵法精神に基づき、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う

（ジェイテクト企業行動規準より）

連携活動

「調達方針説明会」を開催

調達方針・施策を共有することを目的に、取引先様を対象とした「調達方針説明会」を毎年開催しています。2008年度は290社350名にご参加いただきました。2009年2月に策定した「CSR方針」（P8参照）について説明し、展開を図るとともに、調達施策の重点方針として、総コスト削減と採算ラインの引き下げを重視した「限量経営」と、企業体質の強化をテーマとした「将来に向けた土台づくり」の2点を説明しました。また、年間を通して品質、原価、技術開発などの面で優れた実績をあげられた取引先様の表彰を行いました。

グリーン調達への取り組み

ジェイテクトでは、持続可能な循環型社会の構築を目指し、全社をあげてグリーン調達活動に取り組んでいます。その推進に向けて「グリーン調達ガイドライン」を発行し、取引先様へ協力をお願いしています。

取引先様とともに品質向上を推進

ジェイテクトの協力会社で組織する「ジェイテクト協力会（※1）」では、毎年「品質管理大会」を開催しています。第3回となる2008年度の大会には、会員209社から約400名にご参加いただきました。6社の改善事例と、田戸岬工場のQCサークルによる招待事例の発表のほか、QC活動活性化をテーマにした講話や、神戸国際大学教授の講演会が行われました。今後も、取引先様と品質管理に関する情報や課題などを共有し、ともに改善活動を実践していくことで、さらなる品質向上を目指していきます。

調達理念

●オープンでフェアな取引

国籍、企業規模、取引実績の有無を問わず、オープンで公正かつ公平な参入機会を提供します。

調達基本方針

●相互信頼

取引先様との密接なコミュニケーションにより相互の信頼関係を構築します。

●共存共栄

取引先様との相互信頼に基づく相互繁栄を実現します。

●長期安定的取引

継続取引を行うことで品質、価格、量、納期を満足する安定調達を実現します。

●グローバル調達

グローバル視点での最適調達を実現します。また強固なサプライチェーンで国際競争力の向上を図ります。

調達方針説明会で挨拶する乾専務

グリーン調達ガイドライン

グリーン調達ガイドラインでは、特に以下のポイントを取引先様にお願いしています。

- 環境マネジメントシステムの構築
- 環境関連法規制の遵守・徹底
- 環境負荷物質の使用禁止または制限
- CO_2排出量の削減など環境パフォーマンスの向上

※1　ジェイテクト協力会

取引先様209社で構成。品質管理大会、研修会、講演会などの活動を通して、会員相互の信頼関係の構築と、企業基盤の向上を目的としています。

ジェイテクト協力会品質管理大会で
講評・講話する藤井執行役員

社員とともに

ジェイテクトは、企業理念を構成する経営姿勢の一つとして、
「人間尊重を基本に、明るく活力ある企業風土をつくる」を掲げています。
2008年度からはこれを「CSR方針」の一つとして位置づけ、
人材育成や多様性の尊重、安全衛生などさまざまな面からより良い職場づくりを推進しています。

社員尊重

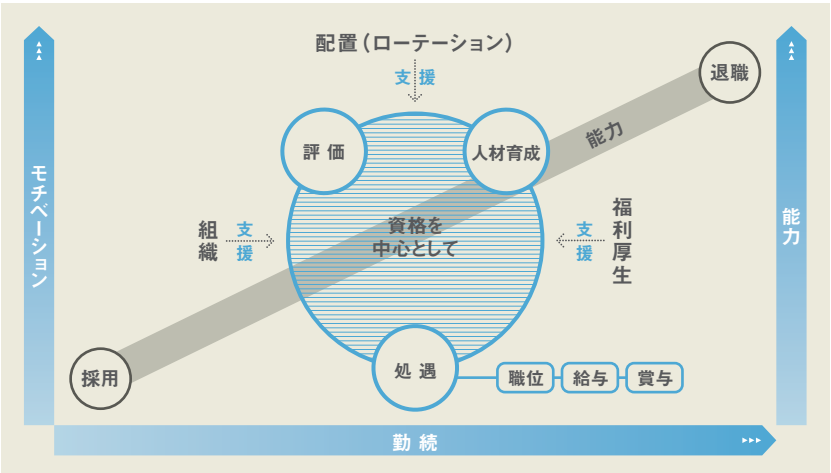
ジェイテクトでは「人権を尊重し、多様な人材に対して差別のない職場づくり」「より高い目標に向けて挑戦し、やり遂げる風土づくり」を進めています。今後も社員一人ひとりが働きやすい環境を整え、人を大切にする風土を確かなものとしていきます。

労使関係

ジェイテクトでは、これまで着実に築き上げてきた労使の相互信頼・相互理解を基盤に、企業の発展および社員の生活安定・向上の実現を目指した、さまざまな取り組みを行っています。全社的な会社状況を説明する「中央生産分科会(※2)」をはじめ、労使の共通課題を話し合う「中央労使懇談会(※3)」や「労使協議会(※4)」などを定期的に開催しているほか、各工場・事業部においても「職場懇談会(※5)」など、労使が直接対話できる機会を設けています。

人材育成

ジェイテクトは「社会の信頼に応え、モノづくりを通じて、人々の幸福と豊かな社会づくりに貢献する」を企業理念として、新たな価値を創造し、広く社会に喜びと感動を提供できるよう、社員一人ひとりの創造力を大切にした人材育成を目指しています。
「人材育成」「評価」「処遇」の三要素を有機的に結びつけ、入社から退社まで高いモチベーションを維持しながら、社員の能力向上を図ることができるよう、各種人事制度を関係づけながら構築しています。



※2　中央生産分科会(年2回開催)
安全、品質、生産に関する協議を行う。

※3　中央労使懇談会(年1回開催)
労使で共有する情報の特定テーマについて協議を行う。

※4　労使協議会(必要の都度開催)
労働協約、賃金、労働時間などに関する事項について協議する場。

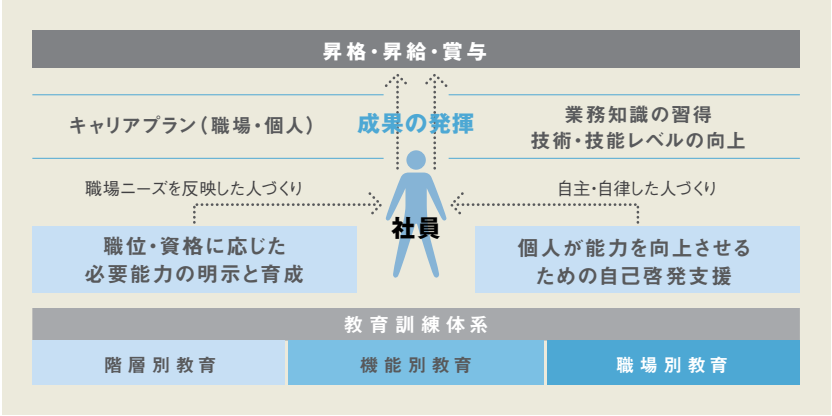
※5　職場懇談会(月1回開催)
職場内の安全、衛生、環境、生産、品質などに関する事項について協議する場。

人材育成の考え方

ジェイテクトでは下記の「人材育成の考え方」を基本に、社員一人ひとりが達成感を得ながら成長できるよう、体系的な人材育成制度を構築しています。

1. 企業理念を理解し、経営目標を達成できる高い専門性・創造性、卓越した技術を持ち合わせた人材を育成する。
2. 自主・自律的な行動により、常にやりがいを持って、自らを高め、自己実現できる革新的な人材を育成する。
3. 人権を尊重し、環境との調和に努め、社会ルールを遵守する国際性豊かな良識ある人材を育成する。

人材育成の仕組み



階層別研修の一覧と主な教育内容

	研修名	主な内容
基幹職	新任基幹職R3研修	「方針管理」「日常管理」「職場マネジメント」
事技職	新任事技職R4研修	「リーダーシップ」「業務実施計画書の作成」
	事技職R5研修	「業務に必要なコミュニケーション能力」
	事技職R6研修	「問題解決の手法と考え方」
	事技職新入社員研修	「ジェイテクト社員としての基礎知識と心構え」
技能職	新任CL研修	「マネジメントの基本と業務実施計画書の作成」
	新任GL研修	「QCの考え方に基づいた問題解決手法」
	技能職新入社員研修	「ジェイテクト社員としての基礎知識と心構え」

事技職社員の人材育成

ジェイテクトの教育体系は3つの柱で構成されています。「階層別教育」では、各階層で保有すべき知識・スキルや果たすべき役割を明確にし、レベルに合った教育を実施しています。「機能別教育」では、各専門分野に精通した社内外の講師により、高度な専門知識・技術の習得を図っています。「職場別教育」では、それぞれの業務に応じた能力習得を計画的に推進しています。
そのほかにも資格取得支援制度や各種自己啓発支援を行っています。

VOICE

刈谷工場機械部
寺西浩

全国各地から選ばれた技能者が日本一を競う「全国技能グランプリ・兵庫（第25回技能グランプリ）」の「旋盤」職種の部で準優勝。

準優勝できたのは、上司や先輩の指導のおかげ。

上司や先輩の指導のもとで、旋盤の技能を継続して磨いたことが準優勝という結果につながりました。また、国家技能検定の実技訓練などの研修も役立ちました。今後も旋盤のスペシャリストとしてさらなる技能の向上を目指し、高精度機械部品の製造に寄与したいと思います。

TOPICS

国家技能検定の受験を奨励

ジェイテクトは、社員一人ひとりの技能向上支援の一環として、専門知識や技術・技能の習得とチャレンジ精神の育成を目的に、国家技能検定の受験を奨励しています。国家技能検定の合格者は技能士と称することができ、ジェイテクトでは機械加工、電気、保全などの特級技能士や複合技能士として年間200余名が合格しています。また合格者に褒賞金を支給する制度を設けています。「平成20年度国家試験前期技能検定」においては、ジェイテクトで初めて女性社員の機械系1級技能士が3名誕生しました。

技能職社員の人材育成

ステアリング事業、軸受・駆動事業、工作機械・メカトロ事業を併せ持つ機能部品メーカーとして、トップレベルの技術・技能を持った人材を継続的に育成できるよう、「ジェイテクト高等学園(※1)」における教育を基本に、OJT(※2)による体系的な技能習得を指導しています。また、国家技能検定・社内技能検定制度、各種技能講習を活用し、職場と一体となってグローバルに活躍できる高度技能者の育成に努めています。

※1　ジェイテクト高等学園
ジェイテクトでは、優秀な技能系人材の育成に注力するために、社内に「ジェイテクト高等学園」を設けています。

※2　OJT
On the Job Trainingの略。
実際に仕事をしながら教育する方法。

人権・機会均等・多様性の尊重

多様な人材を活用

ジェイテクトでは企業行動規準において「社員の人格と個性を尊重し、可能性と働きがいを大切にする職場を作り、一人ひとりの豊かさを実現する」と定めています。多様な人材の活用を図るため、外国人社員の採用、女性社員の活躍支援、期間社員の正社員化、障がい者雇用、育児・看護介護者への就労支援、定年後の継続雇用など、さまざまな取り組みを進めています。

期間社員については、2008年度は厳しい経営環境の中、配置転換、ワークシェアリングなどの対策を講じ、雇用の維持に努めてまいりました。期間社員の雇用調整にあたっては、コンプライアンスを遵守し、一方的な契約解除、解雇は行っておりません。

社員の構成（2009年3月末）

	男性	女性	合計
正社員(人)	9,467	624	10,091
期間社員など(人)(*1)	527	128	655
合計(人)	9,994	752	10,746

	男性	女性	平均
社員勤続年数(年)	17.5	15.9	17.4

離職率(*2)	1.3%

(*1) 期間社員・パート・再雇用・嘱託の合計

(*2) 自己都合退社率

女性の活躍支援（仕事と育児の両立支援など）

→ 図-01

性別を問わず社員の意欲と能力に合わせて、公正・公平に活躍の機会を提供しています。具体的には「女性総合職の採用」「適性に応じた職種変更」「女性の基幹職登用」などに取り組んでいます。

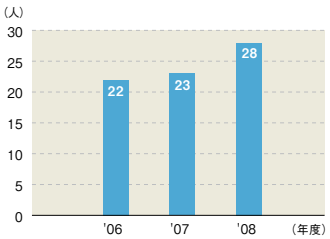
また、育児休業制度や短時間勤務制度を導入し、仕事と育児の両立を考える社員が安心して仕事に取り組めるよう、支援しています。2009年1月には、育児に伴う短時間勤務制度を3歳から小学校就学前の子どもにまで拡大するなど、社員のニーズを積極的に取り入れています。

高齢者の再雇用

→ 図-02

社会の少子高齢化が進む中、ジェイテクトでは定年退職後も高い就労意欲や豊富な知識・経験を持った社員が継続して働けるよう、2006年4月より「シニアパートナー制度」を導入しています。シニアパートナーの適用者は、豊かな経験と知識を継続して発揮していただくとともに、ジェイテクトの次代を支える担い手の育成にあたっています。2009年3月末現在で、ジェイテクトと関係会社合わせて450名の再雇用者が在籍し、さまざまな職場で活躍しています。

→ 図-01
育児休業取得者数



→ 図-02
2008年度のシニアパートナー適用状況

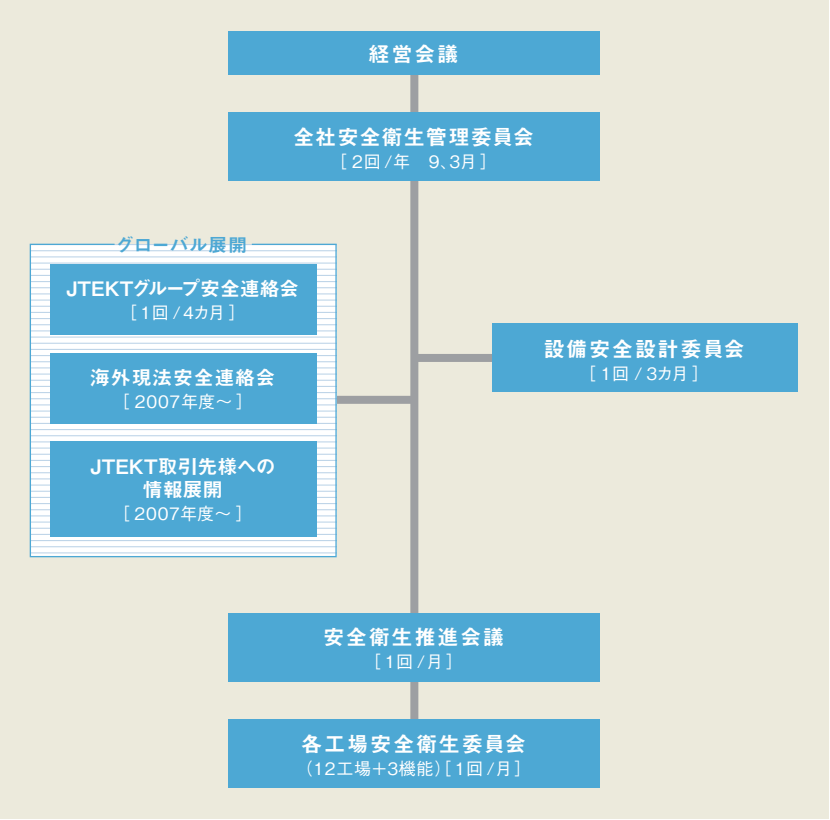
対象者数		337
希望者数 (a)		231
再雇用者数 (b)	ジェイテクト 183	217
	関係会社 34	
再雇用適用率 (b/a)		約94%

安全・衛生・健康

安全・衛生・健康のマネジメント

ジェイテクトでは「全社安全衛生方針」を設け、この方針のもと、より安全・快適・健康に働くことのできる職場環境をつくるために、全社員一体となってさまざまな活動に取り組んでいます。また、この方針を計画的・効率的に具現化するため、全社的な管理体制を構築しています。「安全・衛生」「健康」「交通・防火」に関するジェイテクトの方針や目標、方策については「全社安全衛生管理委員会」で審議・決定し、達成状況の進捗管理を行っています。また、海外における安全衛生活動については、親工場、各現地法人、安全事務局などの関連部署の役割を細分化し、活動を展開しています。各工場における安全衛生活動については「安全衛生推進会議」で取り決めた実施事項や重要情報を「各工場安全衛生委員会」にて全社員に展開し、災害の再発防止や職場の安全性向上に結びつけています。

一元管理体制



災害ゼロを目指した取り組み

→ 図-01

これまでジェイテクトでは、リスクアセスメント(※1)を軸にしたOSHMS(※2)による安全衛生活動を推進してきましたが、さらに取り組みを強化するため、徹底したリスク情報の洗い出しとシステム監査の充実を図りました。具体的には、安全パトロールや日常安全活動から得られたリスク情報を徹底的にリスクアセスメントに反映させたほか、外部機関による診断を実施し、工場の強み・弱みの検証を行いました。結果として、2008年度の災害総数は2007年度に比べ減少しましたが、休業災害(※3)はあまり減少しませんでした。休業災害のほとんどは、異常処置作業、段替え作業、保全作業の際に発生しているため、2009年度はこれらの作業のリスク低減活動に力を注いでいきます。

全社安全衛生方針

1.従業員の安全と健康の確保は企業経営に必要不可欠な要件であることを深く認識し、その実現のために全社をあげて積極的な安全衛生管理活動を推進する。

2.安全衛生関係法令および行政官庁の通達・指針を社内規程に適切に反映し順守するとともに、リスクアセスメントなどを強化した労働安全衛生マネジメントシステムによる未然防止活動推進により、設備や作業における危険要因・有害物質などの特定および徹底的な削減を進める。

3.全従業員の安全意識を高揚し、本質的に安全な場づくりや安全に強い人づくりを推進するとともに以下の安全衛生管理項目を強力に推進する。

(1)労働災害の撲滅
(2)快適な職場環境の形成
(3)交通事故の撲滅
(4)防火管理の強化
(5)心と体の健康づくり
(6)安全衛生教育の充実

4.従業員の意見を取り入れながらあらゆるフェーズで継続的改善と革新を推進する。

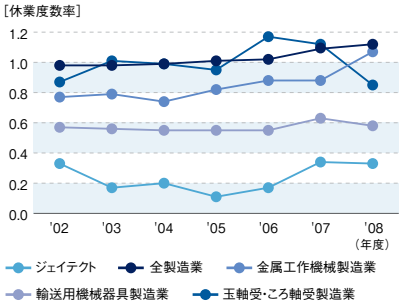
※1　リスクアセスメント
職場に潜む危険性を調査し、適切なリスク低減対策を実施するための手法。

※2　OSHMS
Occupational Safety & Health Management System(労働安全衛生マネジメントシステム)の略。事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として計画的かつ継続的に安全衛生管理を主体的に推進するためのシステム。

※3　休業災害
ジェイテクトでは「休業1日以上の労働災害」を休業災害と定義しています。

→ 図-01

労働災害発生頻度の推移



休業度数率 = 休業災害件数 / のべ労働時間 × 100万

活動を計画的に推進

2008年度は主要施策として以下の項目に取り組みました。

01 | 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく活動

リスクアセスメントの推進による作業方法・設備の改善に取り組みました。リスクアセスメント研修を全12工場で計17回実施し、のべ408人が受講しました。また、外部機関による労働安全に関する認定取得を全12工場で完了していますが、2008年度には国分、香川、亀山工場で更新を行いました。2009年度には刈谷、岡崎、東京工場の更新が予定されています。

02 | 安全な人づくり・場づくりの強化

日常の安全衛生活動をリスクアセスメントに反映し、職場環境の改善を進めました。また、OSHMS自主監査や、全社事務局と工場事務局による工場巡視、第三者による工場監査を実施するなど、安全に関する内部監査を充実させました。

03 | 設備本質安全化の取り組みの推進

設備ルール（規格）の見直しを進めました。具体的には、落下防止装置や非常停止回路の規格化を完了し、展開しました。2008年度に実態把握にとどまっているものについては、2009年度に規格整備をしていく予定です。また、類似設備からの災害再発を防止するため、対象設備534台の対策実施を完了しました。さらに、設備安全設計委員会での展開事項を海外現地法人に展開しました。

04 | 職場環境の向上

→ 図-02

厚生労働省の「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づき、第Ⅲ管理区分（法令上改善が必要な作業場）の職場における騒音を、2008年度は5職場（15設備）で改善しました。残り18職場（190設備）が第Ⅲ管理区分となっており、2013年度までにゼロにすることを目標に取り組んでいます。

また、高齢者、女性の働きやすい職場環境づくりを推進するために、腰痛防止の観点から姿勢重量点評価法（※4）に基づく作業負荷の評価を、2007年度は3工場、2008年度は9工場で実施し、国内全12工場で完了しました。評価の結果、改善が必要な職場はありませんでした。改善検討または男子限定作業にすべき職場については19カ所あり、すべて男子限定作業としました。

教育により、意識・知識を向上

→ 図-03

職場の安全衛生活動の中でも最も大切な要件の一つとして、安全衛生に関する教育と訓練を計画的に実施しています。主な教育としては、職位に応じた「階層別教育」、職種に応じた「特別教育」など、主な訓練としては「KYT基礎4R訓練（※5）」「危険体感訓練」「技能反復訓練」などを行っています。

→ 図-02
騒音第Ⅲ管理区分職場の改善
（目標：2013年ゼロ）

年度	対策職場数（対策設備数）	職場数（設備残数）
2006	2 （2）	26 （263）
2007	8 （58）	19 （205）
2008	5 （15）	18 （190）
2009	3 （48）	15 （142）
2010	5 （20）	11 （122）
2011	5 （57）	7 （65）
2012	6 （30）	4 （35）
2013	7 （35）	0 （0）

※4　姿勢重量点評価法

腰痛に関わる要素には「姿勢」と「取り扱うモノの重量」があります。姿勢を「姿勢点」で、重量を「重量点」で表し、腰痛になる危険度を数値で評価する方法です。

姿勢重量点評価法の基準

30点以上の職場	改善要
20点以上の職場	改善検討または男子限定作業

評価の結果（2008年度）

30点以上の職場	なし
20点以上の職場	19箇所（男子限定作業としました）

→ 図-03
主な教育（2008年度受講人数）

階層別教育	安全管理者教育	115
	職長（GL）教育	51
	新入社員教育	132
	学園生教育	57
特別教育	研削砥石取替え	61
	アーク溶接	59
	ロボット	61
	低電圧取り扱い	59
	振動工具取り扱い	31
	有機溶剤	246
他	全豊田外来工事作業責任者教育	397
	全豊田工事責任者教育	544
	高所作業教育	675
	感電防止教育	665
	リスクアセスメント教育	408
合計		3,561

※5　KYT基礎4R訓練

KYTとは危険（キケン）のK、予知（ヨチ）のY、訓練（トレーニング）のT。4Rとは、4ラウンドのこと。危険予知訓練を4つの段階を経て、進めていくものです。

TOPICS

刈谷工場が無災害記録 1,570万時間達成

2009年1月、刈谷工場が刈谷労働基準監督署より、第5種無災害記録証を授与されました。これは、厚生労働省労働基準局長発行の金属工作機械製造業における無災害記録証で、刈谷工場が2004年4月6日から2008年11月20日までの4年7カ月間（1,570万時間）休業災害0件を継続したことが評価されたものです。

無災害記録証授与の様子

心と体の健康づくり

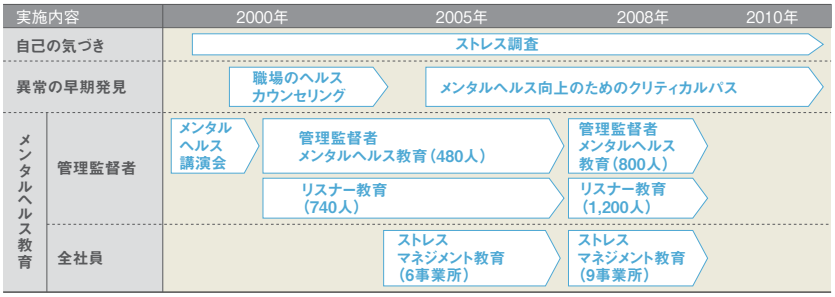
社員一人ひとりの健康の確保は、企業活動に不可欠な要素です。ジェイテクトでは、社員の健康を心身両面からサポートするために、さまざまな活動を積極的に行っています。

01 | 心の健康づくり

→ 図-01

うつ病の発症予防を主眼とした、メンタルヘルス対策を積極的に推進しています。管理監督者を対象としたメンタルヘルス教育やリスナー教育、全社員を対象としたストレスマネジメント教育を完了しました。そのほか、自己のストレスへの気づきを促すことや職場の状態を把握することを目的に、健康診断時にストレス調査を行っています。ストレス調査の結果、高ストレス者にはカウンセリングを実施し、メンタルケアを必要とするケースへの早期対応を行っています。

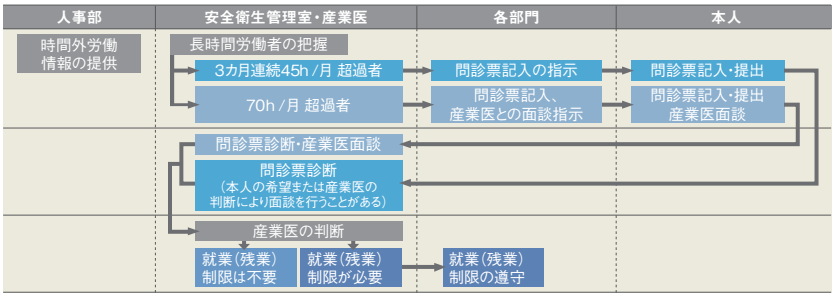
これらのメンタルヘルス活動の結果、2008年度の精神系疾患による新たな休業者は、前年比の60%（日数で換算）にまで減少しました。



02 | 過重労働対策

→ 図-02

長時間労働者の健康管理のために、医師による面接指導が事業者の義務となっています。ジェイテクトでは2006年から一般社員の長時間労働者健診を実施してきました。2008年5月からは管理職の長時間労働者健診も徹底して実施しています。面接の場面では、産業医が疲労の状態や仕事の状況を確認し、疲労が蓄積していると判断された場合には、翌月の残業制限や睡眠、休息のとり方を中心に生活面での指導を実施しています。



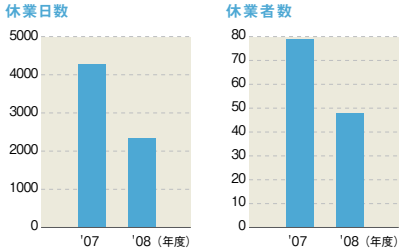
03 | 特定健診・特定保健指導

2008年4月からスタートした特定健診・特定保健指導は、40歳以上の社員を対象に実施しています。特定保健指導は、定期健康診断や人間ドックの結果で階層化し、実施展開しています。

→ P17 関連記事

→ 図-01

精神系疾患による新たな休業者の状況



→ 図-02

長時間労働者健診を受けた社員の数
（2008年度）

管理職	約2,640人	平均220人／月
一般社員	約1,290人	平均107人／月

TOPICS

エコ通勤で健康づくり

ジェイテクトは2008年10月から「エコ通勤手当」の支給を開始しました。この制度は、通勤の片道距離が2～9kmの社員が自転車や徒歩で通勤する場合に、距離に応じた金額を支給するものです。地球環境への貢献はもちろん、社員の健康をサポートすることも目的としています。

地域社会とともに

ジェイテクトは地域社会の一員としての責任を自覚し、
信頼される企業を目指して積極的に周辺地域のみなさまとの交流を図っています。
また、地域と一体となった清掃活動や交通安全活動など、
社員の社会貢献活動への参加を促進しています。

推進体制

ジェイテクトでは、2008年度まで全社的組織「地球環境保全委員会」内の六つの専門部会の一つである「地域環境部会」において、ジェイテクトが地域住民から愛され、行政から信頼されながら発展することを目的とした活動を推進してきました。2009年4月からは、地域とのコミュニケーションについては「CSR推進委員会」の下部組織である「社会貢献ワーキンググループ」に移管し、新たな体制のもとで地域社会との交流をより充実させていきます。

コミュニケーション

地域懇談会を開催

それぞれの工場において、定期的に周辺地域の方をお招きし地域懇談会を開催しています。この懇談会では、環境保全活動に関する実績報告や意見交換、工場見学などが行われます。こうした活動を通して、地域との良好な関係を築いています。2008年度は全工場で合計153名の方に出席していただきました。

→P37 関連記事

地域懇談会（田戸岬工場）

「のぞいてみようモノづくりの現場」による交流

「のぞいてみようモノづくりの現場」は、地域のみなさまにモノづくりの現場（工場）を肌で感じていただき、交流を深めるためのイベントです。トヨタグループ7社により、2000年からスタートしました。

2008年度は11月3日に開催し、工作機械を製造する刈谷工場に38名の方をお招きしました。来場者からは「工作機械の精密さを知って驚いた」「工場が環境に配慮していることがわかった」などのご意見をいただきました。今後は「電動パワーステアリングの工場を見学したい」などの要望にも応えていきます。

のぞいてみようモノづくりの現場（刈谷工場）

親睦を深める「工場フェスティバル」

社員と家族、地域のみなさまとの親睦を深めるために、毎年、各工場の主催により「工場フェスティバル」を開催しています。2008年度は9工場で開催し、のべ8,557名の参加がありました。各工場でステージショー、ゲーム、社員による模擬店販売などの企画を用意する中、奈良工場では社員の子ども向けに工場で生産する製品を展示するなどの見学ツアーを開催。東刈谷工場では社員が手筒花火を打ち上げるなど、趣向をこらした企画も多く、来場者に楽しんでいただきました。

工場フェスティバル（東刈谷工場）

地域社会貢献

地域清掃活動への参加

社員の環境意識の向上を目的とした地域美化活動や、工場周辺清掃活動への社員の積極参加で、地域との共生を図っています。
2008年度は地域清掃活動にのべ1,357名の参加がありました。

2008年5月9日　ジェイテクト高等学園生52名で「刈谷市ごみゼロ活動」に参加。
約6時間でごみ袋15袋（70リットル）分のごみを回収。（刈谷工場）

2008年5月29日、11月6日　「明海工業団地一斉530（ごみゼロ）運動」に40名が参加。
空き缶、ペットボトル、たばこの吸殻などを拾い、分別して回収。（豊橋工場）

刈谷市ごみゼロ活動

ムーンライトIN藤原京

地域貢献活動への参加

ジェイテクトの社員は、さまざまな地域貢献活動へ積極的に参加しています。
今後も、社員一人ひとりが、地域に根ざした活動を自発的に展開できる風土づくりに努めていきます。

2008年10月4日　奈良県橿原市で開催された「ムーンライトIN藤原京」に参加。
橿原市の園児が絵つけしたグラスキャンドル1万本の設置・点火・片付け作業のお手伝い。

2009年2月7日・14日　刈谷市で「第12回JTEKTチャレンジカップ」を例年通り開催。
今回は刈谷市の小学校から32チーム約500名の選手の参加がありました。
ボランティアとして審判員を派遣するほか、選手や父兄のみなさまに社員ボランティアが豚汁のサービスを行うのが恒例です。

JTEKTチャレンジカップ

防火活動・交通安全活動

防火活動の推進

地域から信頼される企業であり続けるために、防火は重要な活動と位置づけています。自主活動とともに地域の消防行政のご指導のもと、防火管理を推進しています。地域に対する活動としては、東京工場が大規模危険物施設相互応援協定（※）に基づき、合同防災訓練に参加しました。また各職場では「自分たちの職場は自ら守る」という意識のもと、防火対策を行っています。そのほか、工場防火対策としては、工場建屋など施設・設備の改善を進めています。

火災を出さない職場づくり

- 火災マップ・防火管理表・手順書の最新版管理
- 危険物施設の法定・自主点検
- 高圧ガス施設の法定・自主点検
- 職場管理者による自職場の防火点検の実施
- 初期消火訓練の実施

1.合同防災訓練（東京工場）
2.初期消火訓練（香川工場）
3.危険物防御訓練（花園工場）

※大規模危険物施設相互応援協定
この協定は警視庁福生署管内で、消防法で規定される大規模な危険物施設を有する6社が協定を結び、万一の災害時、消火用資器材などの提供を相互に行うためのものです。

地域社会と一体となった交通安全活動

ジェイテクトは自動車関連企業の一員として、交通安全活動を推進することは大切な社会的責任の一つであると考え、地域のみなさまや自治体、警察、協議会と協力し、交通安全立哨をはじめとしたさまざまな交通安全活動を積極的に推進しています。豊橋工場は、愛知県安全運転管理協議会から「安全運転管理モデル事業所」の委嘱を受けました。また、2008年度は工場フェスティバルで交通安全ブースを設置し、クイズやチラシ配りなどの啓発活動を行いました。

工場フェスティバルでの交通安全活動（花園工場）

●イエローストップ活動		●交通安全立哨	
4月	430名参加	7月	340名参加
9月	520名参加	12月	750名参加

株主・投資家のみなさまとともに

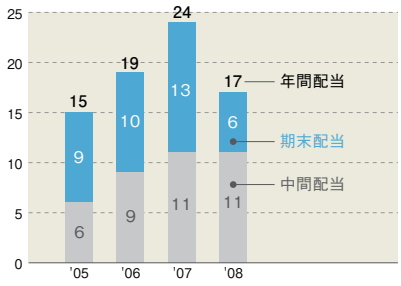
事業活動を通して社会からの期待に応えること。
そして、透明性の高い経営に取り組むこと。
これらを継続的に実践することが、株主・投資家のみなさまとの
長期的な信頼関係の構築につながるものと考えています。

業績と利益還元

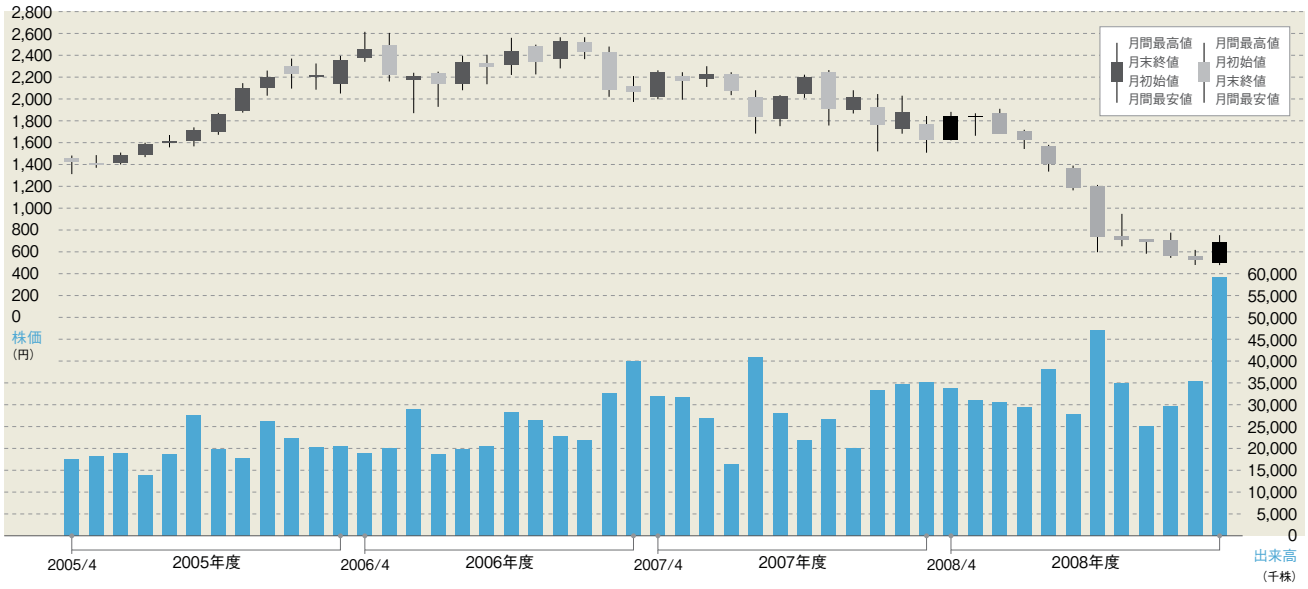
→ 図-01

2008年度の連結売上高は1兆170億円と、前期に比べ1,405億円、率にして12.1%の減収となりました。連結経常利益につきましては、急激な需要減による売上高の減少に加え、円高および原材料の価格上昇などの影響により、111億円と前期に比べ617億円、率にして84.8%の減益となりました。連結当期純利益につきましては、前期比554億円減益の119億円の損失となりました。その結果、年間配当金は1株につき17円と、前期に比べ7円の減配といたしました。
今後は企業構造の改革やコストの点検・圧縮をさらに強力に進めるとともに、環境、小型軽量をコンセプトとした新製品の開発を推進し、収益確保に向けて全社一丸となって努力していきます。

→ 図-01
1株あたりの配当金の状況



当社株価の推移



株主総会

定時株主総会は、毎年6月下旬に開催しています。議長である社長のあいさつに始まり、監査報告、事業報告、賃借対照表および損益計算書などの報告、議案の決議が行われます。

第109回定時株主総会の様子

情報開示

株主・投資家のみなさまと長期にわたる信頼関係を構築するためには、経営の透明性を高めることが重要と考え、「適時」「公平」「正確」な情報を「継続的」に開示するよう努めています。

主なIR活動

- 半期ごとの決算説明会の開催
- 報告書(中間・期末)の発行
- アニュアルレポート(中間・期末)の発行
- ウェブによる財務・IR情報の発信
- 個別訪問　●工場見学